

CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DECORRENTES DA REVOGAÇÃO DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 905/2019

Informe Estratégico - Consequências jurídicas decorrentes da revogação da Medida Provisória nº 905/2019

A Medida Provisória nº 905, de 11/11/2019, que instituiu o “Contrato de Trabalho Verde e Amarelo” e alterou várias normas trabalhistas, foi revogada pela Medida Provisória nº 955, de 20/04/2020, ocasionando a perda imediata da sua validade jurídica, o que significa que suas previsões não mais poderão ser utilizadas na prática, não mais podendo ser ajustadas, inclusive, novas contratações na modalidade “Verde e Amarela”.

Com isso, foram restaurados todos os dispositivos legais que haviam sido modificados ou revogados pela Medida Provisória nº 905/2019, porém, é importante ressaltar que serão conservadas as relações jurídicas constituídas, e que decorrerem de atos praticados durante sua vigência.

Vejam, a seguir, quais foram as mais importantes consequências jurídicas decorrentes da revogação da Medida Provisória nº 905/2019:

1. Contrato de Trabalho Verde e Amarelo.

Com a revogação, todos os dispositivos que tratam sobre a modalidade contratual não mais poderão ser utilizados, não havendo mais como contratar empregados com os benefícios previstos na Medida Provisória nº 905/2019.

Porém, é importante ressaltar que os contratos de trabalho dos empregados admitidos na modalidade “Verde e Amarela”, durante o período de vigência da Medida Provisória nº 905/2019, continuarão tendo validade jurídica, mas não mais será possível as empresas contratarem novos empregados nas mesmas condições, sob pena de a contratação ser tida como irregular.

2. Possibilidade de presunção de configuração da relação de emprego pelo Auditor Fiscal do Trabalho.

Importante

Dispositivo revogado: art. 47-B da CLT.

Em sendo identificada pelo Auditor Fiscal do Trabalho a existência de empregado não registrado, este não mais poderá presumir configurada a relação de emprego, mas poderá atuar a empresa, lavrando o auto de infração, caso identifique algum trabalhador prestando serviços sem os registros obrigatórios.

3. Trabalho aos domingos e feriados.

Importante

Dispositivos restabelecidos: artigos 67 e 68 da CLT, e os artigos 6º e 6º-A da Lei 10.101/2000.

Com o restabelecimento da anterior previsão do art. 68 da CLT, o trabalho nos dias de domingo, seja total ou parcial, volta a ser subordinado à permissão prévia da autoridade competente em matéria de trabalho, exceto para as atividades com autorização permanente.

Neste caso, para o trabalho aos domingos, deverão ser observadas as previsões do art. 68 da CLT e da Portaria nº 945, de 08/07/2015, do antigo Ministério do Trabalho e Emprego, na qual a empresa poderá requerer autorização à autoridade competente em matéria de trabalho, e deverá também estabelecer uma escala de revezamento. Na autorização, provisória, será estipulado um prazo de vigência para o trabalho aos domingos.

Continuam valendo as regras de autorização permanente, previstas no Decreto nº 27.048, de 12/08/1949, e na Portaria nº 604, de 18/06/2019, da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, que concederam, em caráter permanente, autorização para o trabalho nos domingos e feriados para várias atividades.

Apesar de a Lei nº 13.874/2019, "Declaração de Direitos de Liberdade Econômica", prever que é direito da empresa desenvolver atividade econômica em qualquer horário ou dia da semana, inclusive feriados, desde que sejam observadas as restrições advindas de contrato, de regulamento condominial ou de outro negócio jurídico, além das normas de proteção ao meio ambiente, e a legislação do trabalho, com o restabelecimento dos artigos 6º e 6º-A da Lei 10.101/2000, que tratam especificamente do trabalho nas atividades do comércio em geral, restará autorizado o trabalho aos domingos, desde que observada a legislação municipal, sendo que o repouso semanal remunerado deverá coincidir com o domingo pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras a serem estipuladas em negociação coletiva. Quanto ao trabalho nos dias feriados, nas atividades do comércio em geral, passa novamente a ser condicionado à prévia autorização do sindicato da categoria profissional, mediante celebração de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, devendo também, neste caso, ser observada a legislação municipal.

4. Duração do trabalho dos empregados nos bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal.

Importante

Dispositivo restabelecido: "caput" do art. 224 da CLT.
Dispositivos revogados: §§ 3º e 4º do art. 224 da CLT.

A duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal será de 6 (seis) horas contínuas, perfazendo o total de 30 (trinta) horas semanais de trabalho, e não mais somente para os bancários que operam exclusivamente no caixa, como previa a Medida Provisória nº 905/2019.

Outrossim, deixa de ser possível o empregador pactuar com o caixa bancário, mediante acordo individual escrito, uma jornada de trabalho de 8 (oito) horas diárias.

5. Trabalho aos sábados nos bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal.

Importante

Dispositivo restabelecido: “caput” do art. 224 da CLT.

A Medida Provisória nº 905/2019 havia excluído a proibição de trabalho aos sábados.

Com o restabelecimento do “caput” do art. 224 da CLT, a duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal será de 6 (seis) horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, que volta a ser considerado dia útil não trabalhado.

6. Fornecimento de alimentação “in natura”.

Importante

Dispositivo restabelecido: § 5º do art. 457 da CLT.

Segundo a Medida Provisória nº 905/2019, o fornecimento pelo empregador ao empregado de alimentação “in natura”, por meio de cesta básica ou mesmo de refeições, não possuía natureza salarial e nem seria tributável para efeito da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários, e tampouco iria integrar a base de cálculo do imposto sobre a renda da pessoa física.

Doravante, com a revogação da Medida Provisória nº 905/2019, resta somente a previsão do § 2º do art. 457 da CLT, na qual “as importâncias, ainda que habituais, pagas a título de [...] auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, [...] não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

Portanto, a alimentação “in natura” poderá integrar o salário do empregado, com repercussão nos depósitos do FGTS e nos recolhimentos previdenciários, e com reflexos no cálculo do valor no décimo-terceiro salário e das férias vencidas.

Para excluir a natureza salarial, a empresa poderá ajustar o fornecimento de alimentação “in natura” aos empregados, seja entregando uma cesta básica ou fornecendo refeições,

por meio de acordo coletivo de trabalho, ajustado com o sindicato da categoria profissional, com cláusula expressa retirando o caráter salarial do benefício.

7. Alimentação fornecida habitualmente pela empresa aos empregados.

Importante

Dispositivo restabelecido: "caput" do art. 458 da CLT.

Volta a fazer parte do salário do empregado a alimentação fornecida habitualmente pela empresa, por força do contrato de trabalho ou do costume.

Para excluir a natureza salarial, a empresa poderá ajustar o fornecimento de alimentação aos empregados, por meio de acordo coletivo de trabalho, ajustado com o sindicato da categoria profissional, com cláusula expressa excluindo o caráter salarial do benefício.

8. Gorjetas

Importante

Os dispositivos que tratam sobre gorjetas estavam inseridos no art. 457-A da CLT, porém, com a revogação da Medida Provisória nº 905/2019 o texto sobre gorjetas volta para dentro do art. 457 da CLT.

Passa novamente a ser possível a aplicação de multa, triplicada, a ser paga ao empregado prejudicado, no caso de o empregador reincidir ao deixar de observar o previsto nos §§ 4º, 6º, 7º e 9º do art. 457 da CLT.

Para empresas com mais de 60 (sessenta) empregados, volta a ser obrigatório ser constituída comissão de empregados, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta, cujos representantes deverão ser eleitos em assembleia geral convocada para esse fim pelo sindicato laboral, e gozarão de garantia de emprego vinculada ao desempenho das funções para que foram eleitos, e, para as demais empresas, deverá ser constituída comissão intersindical para o referido fim.

9. Fiscalização, autuação e imposição de multas administrativas.

Importante

Dispositivos restabelecidos: art. 626; art. 627; art. 627-A; "caput" e §§ 1º ao 3º do art. 628; art. 629; "caput" e §§ 3º, 4º e 8º do art. 630; "caput" do art. 631; "caput" do art. 632; e art. 634, todos da CLT.

Dispositivos revogados: art. 627-B e parágrafo único do art. 632 da CLT.

Com a revogação da Medida Provisória nº 905/2019, a CLT deixa de prever expressamente o prazo de 180 (cento e oitenta) dias para o critério da dupla visita, pelos Auditores Fiscais do Trabalho, nas seguintes situações: quando ocorrer a promulgação ou edição de novas leis, regulamentos ou instruções normativas e quando se tratar de primeira inspeção em estabelecimentos ou locais de trabalho recentemente inaugurados.

Outrossim, a CLT deixa de conter dispositivo específico em relação ao critério da dupla visita: quando se tratar de microempresa, empresa de pequeno porte e estabelecimento ou local de trabalho com até vinte trabalhadores; quando se tratar de infrações a preceitos legais ou a regulamentações sobre segurança e saúde do trabalhador de gradação leve; e quando se tratar de visitas técnicas de instrução previamente agendadas com a Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia.

Outrossim, os prazos para apresentação de defesa e recurso administrativos deixam de ser de 30 (trinta) dias, e retornam a ser de 10 (dez) dias.

Da mesma forma, o prazo para a empresa recolher o valor da multa administrativa deixa de ser de 30 (trinta) dias, voltando a ser de 10 (dez) dias.

Quanto à possibilidade de redução do valor da multa administrativa, deixa de ser possível o valor da multa ser reduzido em 30% (trinta por cento) se a empresa renunciar ao direito de interposição de recurso, voltando a ser no percentual de 50% (cinquenta por cento) quando a empresa renunciar ao recurso administrativo.

Quanto ao prazo de recolhimento do valor da multa ao Tesouro Nacional, deixa de ser de 30 (trinta) dias e volta a ser de 10 (dez) dias, contados da data de recebimento da notificação postal ou eletrônica ou da publicação do edital.

10. Alteração dos valores das multas administrativas.

Importante

Dispositivo revogado: art. 634-A da CLT.

Com a revogação do art. 634-A da CLT, que previa valores das multas em reais, retornam a ser observados os valores da tabela contida na Portaria nº 290, de 11/04/1997, do an-

tigo Ministério do Trabalho e Emprego, com os valores das multas fixados em UFIR, que foi extinta em 27/10/2000, sendo utilizado o último valor da Unidade Fiscal de Referência de R\$ 1,0641.

11. Prêmios concedidos pelo empregador ao empregado.

Importante

Dispositivo revogado: art. 5º-A da Lei nº 10.101/2000.

Com a revogação do art. 5º-A da Lei nº 10.101/2000, quanto aos prêmios concedidos pelo empregador, retornam a ser observadas as previsões dos §§ 2º e 4º do art. 457 da CLT.

Com isso, não mais poderão ser utilizados os critérios de validade dos prêmios, previstos nos incisos do art. 5º-A da Lei nº 10.101/2000, que permitiam maior segurança à empresa quando da concessão de prêmios aos seus empregados, sem o risco de virem a serem considerados salário.

12. Acidente de trajeto.

Importante

Dispositivo restabelecido: alínea “d” do inciso IV do art. 21 da Lei nº 8.213/1991.

Com o restabelecimento da alínea “d” do inciso IV do art. 21 da Lei nº 8.213/1991, o acidente sofrido pelo empregado no percurso da sua residência para o local de trabalho ou deste para aquela, por qualquer meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do trabalhador, volta a ser equiparado ao acidente do trabalho.

Outrossim, retorna o direito à garantia de emprego de 12 (doze) meses, prevista no artigo 118 da Lei nº 8.213/1991, caso o empregado acidentado venha a ficar afastado do trabalho em período superior a 15 (quinze) dias, com a percepção do auxílio-doença acidentário.

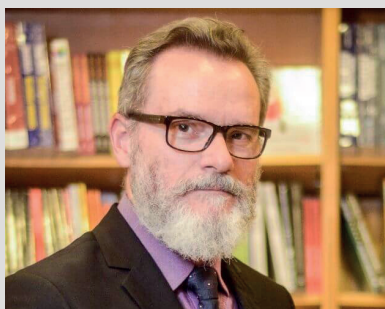
13. Seguro-desemprego.

Importante

Dispositivo revogado: art. 4º-B da Lei nº 7.998/1990.

Dispositivos restabelecidos: art. 9º-A, art. 15 e art. 25 da Lei nº 7.998/1990.

Sobre os valores pagos ao beneficiário do seguro-desemprego não mais poderá ser descontada a contribuição previdenciária, e o período não mais será computado para efeito de concessão de benefícios previdenciários.



Marco Antonio Redinz

Advogado, professor universitário, escritor, e executivo do Conselho Temático de Relações do Trabalho (Consurt), órgão de assessoramento da Federação das Indústrias do Estado do Espírito Santo (Findes).